

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu dijadikan acuan dan pertimbangan dalam membandingkan suatu variabel. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Askolani & Ressi J Machdalena, (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Persero Bandung	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Persero Bnadung
2	Rini (2013)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra International TBK. Toyota Sales Operation (Auto 2000)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kopetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. International TBK. Toyota Sales Operation (Auto 2000)

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
3	Romansyah Arindra Adhana (2013)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja Pegawai Panti Asuhan Anaka Tunas Bangsa Pati	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Adhika Hari Pranata (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales di PT. Bank Pengkreditan Rakyat Purwosari Anugra	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. pengkreditan rakyat purwosari anugra

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada tabel 1.2 diatas, penulis menemukan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut :

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Askolani & Ressi J Machdalena, (2015) telah ditemukan persamaan yaitu terletak pada variabel dan alat analisis, dimana variabel bebas peneliti adalah motivasi dan kemampuan sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan, adapun perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti.
2. Penelitian yang kedua yaitu dilakukan oleh Rini (2013), adapun persamaannya adalah terdapat pada objek dan variabel, dimana objek yang diteliti sama-sama bergerak dibidang penjualan alat transportasi, adapun variabel yang digunakan adalah variabel bebas yaitu motivasi, dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah peneliti terdahulu menggunakan

variabel bebas kompetensi dan motivasi sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi.

3. Penelitian yang ketiga yang dilakukan oleh Romansyah Arindra Adhana (2013) persamaan dari penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan alat analisis yang sama dan satu variabel bebas dan terikat yang sama dimana, variabel bebasnya yaitu kemampuan, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, adapun perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti dan satu variabel bebas yaitu peneliti terdahulu menggunakan disiplin kerja.
4. Penelitian yang keempat yang dilakukan oleh Adhika Hari Pranata (2015) persamaan dari penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan alat analisis yang sama, satu variabel bebas dan terikat yang sama dimana, variabel bebasnya yaitu motivasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, serta sama-sama meneliti di bagian sales. Adapun perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti dan satu variabel bebas yaitu peneliti terdahulu menggunakan kompetensi.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

Mangkunegara (2006:67) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Prawirosentono (2008:64) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral dan etika.

Rivai dan Basri (2008:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2006:67) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality yaitu pengetahuan dan kemampuan skill. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki tingkat *IQ* diatas rata-rata apalagi *IQ superior*, *very superior*, *giffed* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

### b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai suatu sifat pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja lingkungan pada sebuah organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja

yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi dalam menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

Marwansyah (2012:234) masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan kedalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini :

a. Pengetahuan atau keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, karena kurangnya pengetahuan, atau kemampuan

b. Lingkungan, masalah yang berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain

c. Sumber daya, kurangnya sumber daya atau teknologi

d. Motivasi, karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar, ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

### 3. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2006:67) mengemukakan kinerja dapat diukur dengan indikator yaitu :

a. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- b. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
- c. Ketepatan waktu, aktivitas yang diselesaikan pada awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Motivasi

Kata motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dalam hal ini motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar Bangun (2012:312).

Pendapat lain Menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Bangun, (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu dalam dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2003) dalam Bangun, (2012:313) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

#### 5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut terbagi menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari diri karyawan Sutrisno (2011:116)

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini kita banyak alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan ingin memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal yaitu, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

### 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih sebagai ketua atau kepala.

### b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

#### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

#### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

#### 3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervise semakin dekat dengan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

#### 4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja bukannya untuk hari ini saja tapi adanya harapan mereka akan bekerja sampai tau cukup dalam suatu organisasi.



#### 5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam organisasi merupakan dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja dengan karyawan merasa diberi kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih pada sebuah organisasi.

#### 6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku serta bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini untuk mengatur hubungan kerja antar karyawan.

### 6. Teori Motivasi

a. Maslow dalam Bangun (2012:316) mengemukakan hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapannya sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.
- 3) Kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain.

- 4) Kebutuhan pengakuan, setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan paratise diri yang bersangkutan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

b. Teori dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg dalam Bangun (2012:318), mengemukakan ada dua faktor. Dalam teori ini pada umumnya para karyawan cenderung memusatkan perhatiannya pada kepuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Berdasarkan penelitiannya Hezberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu :

- 1) Faktor Motivator, pada faktor ini faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antar lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responbility*), dan kemajuan (*advancement*). Faktor motivasi dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan faktor kepuasan kerja

seseorang dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan kata lain faktor ini bersifat intrinsik.

- 2) Faktor Higinie, merupakan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain, kebijakan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*). Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Faktor kepuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik, karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

#### c. Teori X dan Y

McGregor dalam Bangun (2012:320) mengemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seseorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokkan dengan asumsi-asumsi tertentu. Kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Akan tetapi, fokus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

## 7. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Alderfer dalam Sutrisno (2011:135) ada 3 macam dorongan yang mendasari dalam diri seseorang untuk termotivasi, yaitu :

- a. *Existence* (keberadaan), merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat terpenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. Existence ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.
- b. *Relatedness* (berhubungan), merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan prosese kekerabatan.
- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreatifitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

## 8. Metode-metode motivasi

Menurut Hasibuan (2005:149) terdapat dua metode pemberian motivasi yaitu :

- a. Metode langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.

b. Metode tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

9. Kemampuan Kerja

Menurut Winardi (2002) kemampuan merupakan sifat yang melekat pada manusia atau dipelajari yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2006:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

a. Klasifikasi Kemampuan Kerja

Pendapat Rao (2000:98) kemampuan diklasifikasikan menjadi empat yaitu :

- 1) Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur, dan teknik.
- 2) Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyeliaan, dan sebagainya.

- 4) Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan.

#### 10. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Winardi, (2002:11) ada 3 jenis kemampuan dasar harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal. Adapun indikator kemampuan kerja adalah :

- a. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah pengetahuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

- b. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan pemahaman mengenai sejauh mana karyawan mengetahui teori-teori dan memahami kemudian mempraktekkan dengan benar dalam pekerjaan mereka.

- c. Pengalaman kerja (*work experince*)

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **c. Pengaruh Antar Variabel**

#### **1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja**

Motivasi dari dalam diri seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan, ntuk melakukan sesuatu dengan tujuan ingin mencapai apa yang diinginkan. Motivasi merupakan variabel yang sangat penting, dimana motivasi adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2006:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antar motivasi dengan pencapaian kinerja, dimana bisa dikatakan bahwa ketika kinerja karyawan pada perusahaan menurun, itu berarti bahwa motivasi kerja pada perusahaan itu juga rendah tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan pada perusahaan itu bagus maka bisa dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada perusahaan itu juga bagus.

Hal ini didukung berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rini (2013) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

#### **2. Hubungan Kemampuan Dengan Kinerja**

Robbins (2001:218) menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman dimana dengan kemampuan yang semakin baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kemampuan yang semakin buruk akan menghasilkan kinerja yang semakin rendah.

Hal ini didukung berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adhana (2013) dengan hasil penelitian bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja

Motivasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dapat dihasilkan ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan yang baik dalam bekerja.

Davis dalam Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh dua faktor yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Machdalena (2015) bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kemampuan dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

#### **D. Kerangka Pikir**

Penelitian ini adalah akan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

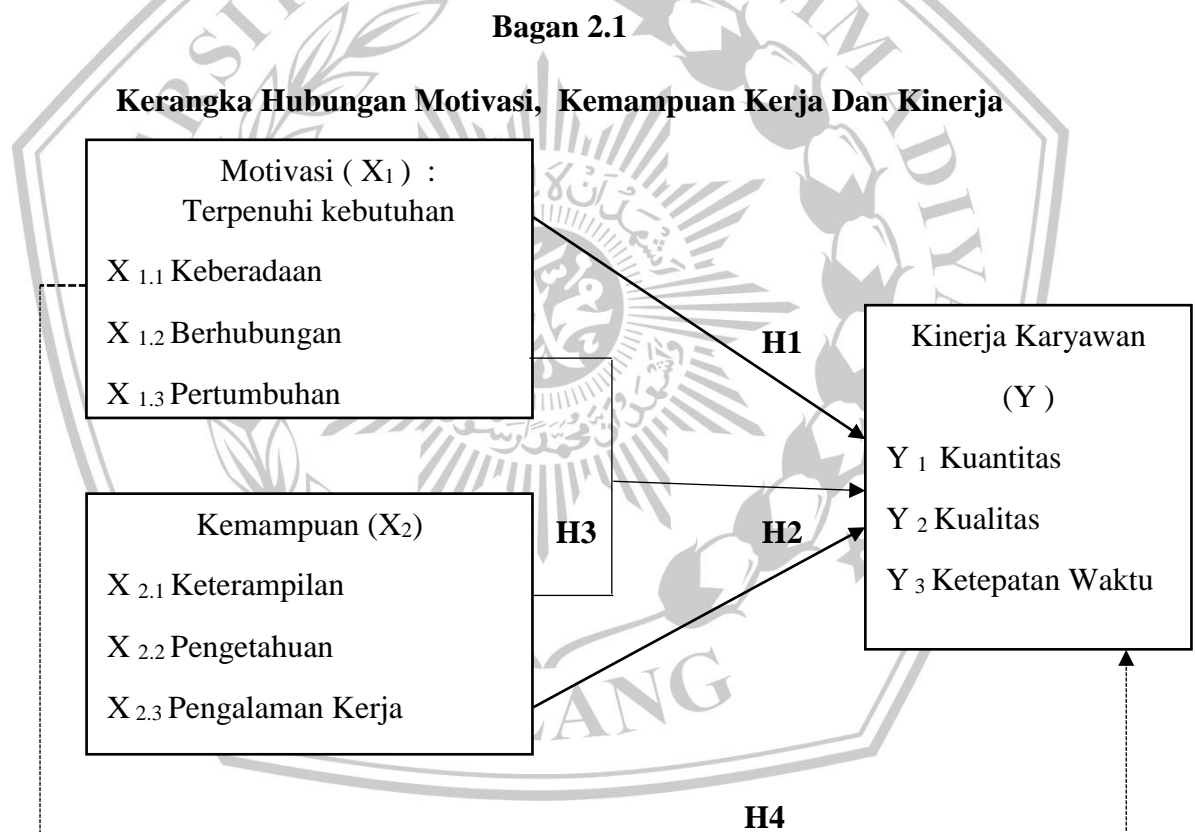
Mangkunegara (2006:67) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Motivasi dan kemampuan kerja merupakan variabel bebas yang memiliki masing-masing indikator. Indikator motivasi adalah keberadaan, berhubungan,



dan pertumbuhan Alderfer dalam Sutrisno (2011:135) . Indikator kemampuan kerja adalah keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja Winardi (2002:11). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang indikatornya adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu (Mathis dan Jackson, 2006:378).

Dari teori-teori yang telah diuraikan diatas maka dapat disusun suatu kerangka pikir sebagai berikut :



## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dalam masalah penelitian (Herman & Amrullah). Sifat dari hipotesis yang masih praduga dan harus dibuktikan kebenarannya dahulu, ada kemungkinan bahwa hipotesis tersebut salah, maka untuk membuat keputusan, hipotesis tersebut harus melalui pengujian terlebih dahulu

### a. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2013) menunjukkan bahwasanya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat begitupun sebaliknya. Maka di hipotesiskan :

$H_1$  : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### b. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Adhana (2013), yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka di hipotesiskan :

$H_2$  : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### c. Hubungan Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

. Penelitian yang dilakukan oleh Machdalena (2015) menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini dikarenakan kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan kinerja karyawan tinggi. Maka di hipotesiskan:

H<sub>3</sub> : Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- d. Variabel memberikan kontribusi paling dominan antara Motivasi dan Kemampuan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2015) menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan akan buruk apabila tidak ada motivasi didalamnya. Maka dihipotesiskan :

H<sub>4</sub> : Motivasi dan kemampuan berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan

